

取組事例の紹介

1 取組の主要テーマ

生きいきと働き続けられる職場環境

2 医療機関の属性

病院名.....社会医療法人社団 光仁会 総合守谷第一病院.....

所在地.....守谷市松前台1-1-7.....

病床数.....203床.....

入院基本料.....7:1.....

職員数.....480名.....

3 取組課題

◇働き方・休み方に関する課題

4 取組内容

◇ワークライフバランスに取り組む組織風土・体制作り（長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進の取組を含む）

5 取組のきっかけ、取組前の問題点

◇多様な勤務形態において、流動的に制度の改善に取り組める風土や、子育て支援や介護支援に関しても整っている現状があった。「看護職のWLB推進ワークショップ」へ参加することにより、新たな課題を見出すとともに、職員間の風通し及びコミュニケーションの構築を期待し参加した。

6 取組の体制・中心人物

◇看護職（看護部長、師長、副主任）、事務職（事務次長、総務課長）の5名に加え、看護部の各部署から協力メンバー9名の14名体制で取り組んだ。

7 取組の概要

◇交替勤務ができる職員が少ないため、院内紹介制度の周知や電車内広告で看護師募集の活動を展開した。その結果、職員数は増加するも、夜勤従事者の確保に向けた継続した取り組みが必要である。

◇勤務中の休憩・仮眠に関する調査を実施、休憩時間が取得できる時間帯の確認や設定を行った結果、休憩または仮眠が取れるようになってきた。

◇残業の原因となる業務量の調査を実施後、ノー残業の啓発を行い（NO残業デーポスターの作成）、月1回の「ノー残業デー」を設けた。

◇目標管理・能力評価は行われているが、人事考課に結びついていないことから、表彰制度やポイント制度を取り入れた基盤づくりの継続が必要である。

8 実施後の成果や見えてきた課題

◇調査結果をもとに環境改善に向けた取り組みを行ってきたが、一朝一夕に進まない。特に、働き続けるためには人員確保の問題は大きく、病院全体として取り組まなければならない。また、WLBを進める上で大切なことは、一部の力では何もできず、多職種・全ての職員が一つとなり継続した活動は、働きやすい職場に結びついていくためには重要である。引き続き、継続した業務改善、人事評価の導入・人員確保の取り組みを進めていくことを確認した。